

## **APORTACIONS DEL COL·LEGI DE PROFESSIONALS DE LES CIÈNCIA POLÍTICA I LA SOCIOLOGIA (COLPIS) A L'AVANTPROJECTE DE LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA**

V 20/1/2022 23:12

### **1. Creieu necessari adequar la normativa vigent en matèria d'ocupació pública a les necessitats econòmiques, socials i tecnològiques actuals?**

Ho considerem necessari i urgent. La normativa de funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és el Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic els preceptes de determinats textos vigents a Catalunya en matèria de funció pública. El desenvolupament legislatiu i l'execució del règim jurídic de les funcions de la Generalitat corresponen a la mateixa Generalitat, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat. L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, refós posteriorment pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va representar una alteració substancial del marc normatiu vigent fins avui en matèria d'ocupació pública. Aquest nou cos normatiu parteix, en molts dels seus passatges, d'una concepció d'allò que es considera bàsic en la qual es deixa un ampli marge de configuració a les Comunitats Autònomes, sobretot en allò que afecta els elements estructurals, organitzatius, i els que s'ocupen de la carrera professional i del sistema retributiu. També va introduir en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una profunditat i complexitat que no es poden minimitzar. En realitat, va establir les bases del que ha de ser l'ocupació pública del segle XXI.

### **2. Considereu que ha d'haver una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions públiques de Catalunya? En cas afirmatiu, veieu apropiat que els empleats públics de Catalunya tinguin mobilitat entre les diferents administracions?**

Considerem que hi ha d'haver unes normes comunes a totes les administracions públiques, de fet, amb el TREBEP aquestes normes comunes ja hi són pel que fa als principis ordenadors de la funció pública, les situacions administratives, el règim d'incompatibilitats i els elements per l'accés a la condició de funcionaris de carrera. Des d'un punt de vista de l'empleat creiem que és molt necessari promoure la mobilitat entre administracions públiques i que els empleats públics tinguin expectatives de carrera i que aquells que tinguin ganes de promoure's i avançar professionalment ho puguin fer. Altrament, es pot generar un clima de frustració en un col·lectiu que ja de per si no té massa reconeixement públic i no té incentius a la productivitat. Des del punt de vista de la mateixa administració, també considerem positiu la mobilitat interadministrativa per la mateixa administració pública, ja que pot enriquir-se de diverses maneres de fer i extrapolar bones pràctiques d'una administració a una altra. A més, considerem que cal fomentar l'equilibri territorial de la funció pública.

### **3. Creieu important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics?**

Creiem que és molt important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i la professionalitat dels empleats públics, per això, cal desenvolupar per llei i per reglament el codi ètic del servei públic i establir mesures concretes per a fer que les conductes no ètiques tinguin les seves respectives sancions, més enllà del règim disciplinari de la funció pública que estableix el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la

funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Així com els alts càrrecs han de signar un codi de conducta en el moment del seu nomenament, seria necessari que el personal funcionari signés també un codi de conducta del servei públic. En aquesta línia, seria convenient introduir en els temaris de les oposicions temes d'ètica, d'integritat pública i anticorrupció. Així mateix, caldria que es duguessin a terme auditories d'integritat pública vinculades a les auditories de regularitat i de control financer que fa la Intervenció de la Generalitat.

**4. Veieu oportú que les administracions públiques catalanes planifiquin les necessitats dels seus recursos humans amb l'objectiu de rejuvenir les seves plantilles?**

Cal una mirada a llarg termini i una planificació estratègica dels recursos humans. Cal promoure el traspàs de coneixements i habilitats dels empleats més veterans amb els que s'incorporen de nou. En aquest sentit, caldria potenciar els programes de mentoria entre directius públics, fent-los de forma habitual quan en un òrgan actiu es prevegi la jubilació dels subdirectors generals, caps de servei, caps de secció i negociat. Així mateix, cal fomentar el diàleg intergeneracional entre el personal públic, ja que molts problemes organitzatius de les administracions es repeteixen i es cerquen solucions amb agents externs quan molt sovint les respostes i millores les poden tenir aquell personal que més antiguitat té. Per últim, considerem que aquesta pregunta té un component d'edatisme, i suggerim emprar un concepte més inclusiu.

**5. Considereu necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana?**

Considerem molt necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana. Així com també considerem molt necessari que les convocatòries d'oferta pública d'ocupació pública es desenvolupin, tal com disposa l'article 70 del TREBEP, en tot cas, en el termini improrrogable de tres anys. I que l'oferta d'ocupació pública s'aprovi anualment. Així mateix, considerem que les convocatòries podrien tenir un número de places fixat i addicionalment una sèrie de places per oferta en el període d'un a dos anys, d'aquesta manera una persona aspirant que hagi aprovat un procés però no hagi obtingut plaça podria tenir la condició de funcionari en un període relativament breu de temps. A més, tal vegada hi podria haver un òrgan encarregat d'aglutinar totes aquestes persones aprovades i canalitzar la seva incorporació en diferents administracions. Aquest argument parteix de la idea que no cal que l'aspirant a opositor que ja hagi aprovat un procés hagi de demostrar constantment els seus coneixements i competències.

**6. Creieu necessari que les polítiques de selecció de personal estiguin adreçades a fomentar l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics?**

Pensem que cal redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana, amb la finalitat d'eleva la capacitat i els resultats de gestió del sector públic. Considerem que efectivament cal la incorporació de nous perfils professionals a les administracions públiques, especialment defensem la incorporació dels perfils de la ciència política, la gestió pública i la sociologia, ja que aquests perfils tenen els coneixements, les habilitats i les actituds idònies

per al disseny, planificació, gestió i avaluació de polítiques públiques. Així mateix, aquests perfils contribueixen a la definició de polítiques públiques basades en l'evidència científica i tècnica. Entenem que no es poden exigir competències a la professió quan el pla d'estudis no el contemplava. Si es canvia el model de competències, cal donar als llicenciats d'abans de la implantació del Pla Bolonya, un temps d'adaptació generacional, altrament no es garantiria el dret a la igualtat d'oportunitats.

**7. Considereu que l'estructura actual de cossos i escales de funcionaris públics s'ha d'adaptar a les noves titulacions i als nous perfils professionals?**

Considerem que cal adaptar i simplificar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de molta més polivalència. Així mateix, criem que és fonamental impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents graus o esglons als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències.

Com a proposta concreta per a la promoció interna horitzontal proposem:

- Regular la modalitat de carrera professional dels funcionaris de carrera establerta a l'article 16.3 lletra d) del TREBEP de promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional:
  - a) Que els funcionaris de carrera puguin participar a convocatòries de processos de selecció del seu mateix subgrup professional d'altres cossos o escales mitjançant el torn de promoció interna.
  - b) Que el mèrits com a serveis prestats en el subgrup d'origen dels funcionaris de carrera que participin mitjançant aquesta modalitat es valorin a la fase de concurs dels processos de selecció independentment si s'han desenvolupat funcions pròpies de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) de la en el cos d'origen.
  - c) Que a aquesta modalitat hi puguin participar els funcionaris de cos general i especials de manera recíproca donant la possibilitat de promoció horitzontal en els dos sentits.

Com a proposta concreta per a la flexibilització de les Relacions de Llocs de Treball (RLT) proposem:

- a) Modificació de la RLT dels llocs de treball dels funcionaris de carrera tancats actualment a cossos o escales determinades per tal d'obrir-los a altres cossos o escales del mateix subgrup professional de la mateixa administració donant flexibilitat i mobilitat àmplia entre cossos generals i especials de la mateixa administració de manera recíproca en els casos que sigui possible.
- b) Estudiar la possibilitat de crear un sistema d'habilitació de competències similar a l'ACTIC per ocupar llocs d'àmbits concrets i substituir d'aquesta manera el sistema rígid actual de places obertes i tancades a cossos generals i especials per places que tinguin adscrita l'habilitació competencial específica.

**8. Creieu necessari que les prestacions dels empleats públics s'avaluïn en funció d'uns objectius fixats i els resultats obtinguts?**

Considerem que els complements retributius dels empleats públics s'haurien d'avaluar en funció dels objectius fixats i els resultats obtinguts. Per això, cal implementar un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de la feina dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

**9. Considereu oportú que es desenvolupi un sistema de carrera professional dels empleats públics que fomenti l'avaluació de l'acompliment dels objectius que es fixin?**

Com ja hem apuntat anteriorment, creiem que és fonamental impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents graus o esglaons als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències. Això demana, alhora, incorporar la cultura de l'avaluació en el disseny de polítiques públiques i passar de la gestió del control dels recursos humans per processos al control de resultats. Aquesta visió té més sentit encara quan la modalitat del teletreball ha vingut per quedar-se a l'administració pública.

**10. Creieu important la formació dels empleats públics en un entorn de canvi social, econòmic i tecnològic?**

Creiem que és molt important la formació al llarg de la vida dels empleats públics en un entorn social volàtil, incert, complex i ambigu. Cal que els empleats públics estiguin predisposats a la formació contínua i a la immersió en entorns interdisciplinaris per a fer mirades plurals per la gestió pública de la realitat social complexa.